



SUMARIO

- 1. TEORÍA GRADUALISTA EN EL DESPIDO DISCIPLINARIO.**
- 2. LA AUDIENCIA DEL TRABAJADOR PREVIA AL DESPIDO.**
- 3. NUEVO REGLAMENTO DE EXTRANJERÍA.**
- 4. MEDIDAS A IMPLEMENTAR EN LAS EMPRESAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI.**
- 5. EL REGISTRO SALARIAL NO PUEDE PERMITIR QUE SE CONOZCA LA RETRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.**
- 6. PERMISO REMUNERADO POR RIESGO CLIMÁTICO.**
- 7. CONVENIOS COLECTIVOS.**

1. TEORÍA GRADUALISTA EN EL DESPIDO DISCIPLINARIO.

En los casos en que la conducta del trabajador es susceptible de valoración por parte de la empresa, la graduación de la falta debe contemplar la doctrina gradualista establecida por los tribunales. Esta teoría tiene por objeto asegurar que la sanción impuesta sea justa y proporcional, teniendo en cuenta tanto el contexto en el que se cometió la infracción, como los elementos objetivos y subjetivos imputables al trabajador: la intención, las circunstancias, sanciones previas, etc.

El Estatuto de los Trabajadores (ET) establece que los trabajadores deben cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo conforme a las reglas de buena fe y diligencia y seguir las órdenes e instrucciones del empresario. El empresario, por su parte, tiene la potestad de sancionar los incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable.



Para valorar la gravedad de la conducta del trabajador, a la luz de la llamada doctrina gradualista, común a todo el derecho Sancionador, en aras de mantener la proporcionalidad entre el hecho y la sanción, el art. 54.2 ET, en referencia al despido disciplinario, requiere que la conducta del trabajador sea no sólo infractora y culpable sino también grave, lo que implica una actividad judicial valorativa. En la práctica, no toda falta o infracción cometida por el trabajador es sancionable con el despido. Los jueces de lo social aplican este criterio gradualista para asegurar que la sanción de despido sea proporcional a la falta cometida.

Deberes laborales básicos del trabajador

En el desarrollo de la relación de trabajo son deberes laborales básicos del trabajador los de cumplir tanto *"con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia"*, como *"las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas"*. Del mismo modo, se regulan en el ET como obligaciones del trabajador la de *"realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue"*. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

Se considerarán incumplimientos contractuales:

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Facultades empresariales sancionadoras por incumplimientos laborales

El ET también regula las facultades empresariales sancionadoras por incumplimientos laborales, ateniéndose a la tipificación y graduación legal o convencional de las correspondientes faltas y sanciones.

La teoría gradualista, por tanto, consiste en la individualización de la conducta de cada trabajador y la proporcionalidad de la sanción. De tal manera que la sanción disciplinaria tipificada en una norma laboral debe ser proporcionada y apta o idónea conforme a los principios que la justifican y los fines que persigue.

El Tribunal Supremo (TS), en sentencia del 25 de enero de 2005, establece que *"por ser la sanción de despido la última por su gravedad y transcendencia entre todas las que pueden imponerse en el mundo laboral, ha de responder a la exigencia de proporcionalidad y adecuación entre el hecho cometido y la sanción impuesta"*.



Este mismo tribunal, en sentencia de 19 de julio de 2010 indica lo siguiente: *"el enjuiciamiento del despido debe abordarse de forma gradualista buscando la necesaria proporción ante la infracción y la sanción y aplicando un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto."*

2. LA AUDIENCIA DEL TRABAJADOR PREVIA AL DESPIDO.

La reciente sentencia del Tribunal Supremo (TS), de fecha 18 de noviembre de 2024, establece que el despido disciplinario tiene que venir precedido de la audiencia del trabajador, de conformidad con el artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT, que viene a desplazar, en ejercicio del control de convencionalidad, al artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), que no contempla el derecho de defensa previa para el común de los trabajadores.

Modificando su propia doctrina, el TS considera que el derecho de audiencia del trabajador antes del despido disciplinario es un trámite obligatorio y que su omisión, producirá la consideración de que el despido es improcedente. Este cambio de criterio jurisdiccional únicamente tendrá efectos para los despidos producidos con posterioridad a esta sentencia.

Basa el Alto Tribunal su cambio de criterio en la aplicabilidad directa del artículo 7 del Convenio nº 158 de la O.I.T., el cual establece que *"No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad"*.

Precisamente, en base a dicha excepción de razonabilidad, la Sentencia considera que, en el supuesto enjuiciado, *"no podía razonablemente pedirse al empleador que tuviera que conceder tal audiencia al trabajador en tanto que en el momento en que activó el despido no se le podía exigir ese requisito"*. Y dicha consideración, tal y como indica la propia resolución judicial, es *"sin duda válida para los despidos acaecidos antes de que se publique la presente sentencia"*.

Si bien la Sentencia no establece qué requisitos debe tener la audiencia previa, sí que indica que como requisito mínimo y suficiente basta *"con que se le dé oportunidad al trabajador de ser oído, lo que no requiere de mayor precisión"*.

En cuanto al plazo de realización de la audiencia previa, habrá que dar a la persona trabajadora la oportunidad de ser escuchado sobre los hechos que fundamentan el despido, por lo que será necesario poner a su disposición un plazo razonable para que lo pueda hacer. En la práctica de nuestros tribunales se considera como suficiente el plazo de 24 horas de las audiencias previas a los delegados sindicales, por lo que mediante una aplicación analógica se podría considerar que esto es válido también para el nuevo supuesto.

Esta sentencia acarrea importantes consecuencias prácticas para las empresas, que deben tener en cuenta para las extinciones contractuales de este tipo que vayan a aplicar, desde este mismo momento. Entre otros impactos podemos identificar:



- **Procedimientos Internos:** Las compañías deberán diseñar y establecer procesos que aseguren al empleado la oportunidad de ser escuchado antes de proceder con el despido. Esto podría implicar la organización de entrevistas formales o reuniones en presencia de asesores legales, así como la documentación de éstas mediante actas.
- **Plazos:** Habrá que dar al trabajador la oportunidad de ser escuchado sobre los hechos que fundamentan el despido, por lo que será preciso que disponga de un plazo razonable para pronunciarse. También habrá que prestar especial atención a la prescripción de las sanciones.
- **Carta de despido:** Esta deberá redactarse con mayor atención, para que conste que se ha desarrollado el procedimiento y que lo aportado en este ha sido efectivamente tomado en consideración.
- **Litigiosidad:** es sabido que los despidos, en particular los de este tipo, han sido una fuente constante de litigiosidad. Ahora se introduce un nuevo elemento de conflicto, la forma en que se ha desarrollado el procedimiento. Es previsible que la mecánica de la negociación en los procesos de despido disciplinarios cambie por ello.
- **Actualización de los Convenios Colectivos:** Los convenios colectivos deberán ser revisados y ajustados para incorporar la audiencia previa como un requisito obligatorio en los procesos disciplinarios.
- **Permiso Retribuido:** La empresa deberá valorar la opción de otorgar a la persona trabajadora un permiso retribuido durante el plazo de audiencia previa en caso de considerarse necesario.

3. NUEVO REGLAMENTO DE EXTRANJERÍA.

El pasado 20 de noviembre, se ha publicado el Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. La publicación de esta norma supone la derogación del reglamento aprobado por el Real Decreto 557/2011 e incluye importantes modificaciones, especialmente en el arraigo, la reagrupación familiar en el acceso a los visados y en las autorizaciones de residencia. Este nuevo reglamento entrará en vigor el 20 de mayo de 2025.

A continuación, se resumen las principales medidas de este nuevo reglamento:

Requisitos de Entrada en España

- Documentación: Los extranjeros deben poseer un pasaporte o documento de viaje válido, y en su caso, un visado válido.
- Justificación de la estancia: Deben justificar el objeto y las condiciones de su entrada y estancia, así como disponer de medios económicos suficientes.
- Certificados sanitarios: Presentar certificados sanitarios si es necesario, para evitar la propagación de enfermedades.



- No prohibición de entrada: No estar sujeto a una prohibición de entrada ni suponer una amenaza para la seguridad pública.

Tipos de Arraigo

- Arraigo de Segunda Oportunidad: Para quienes hayan tenido una autorización de residencia en los dos años anteriores y no la hayan renovado por motivos de orden público, seguridad o salud pública.
- Arraigo Sociolaboral: Requiere presentar contratos de trabajo que garanticen al menos el salario mínimo interprofesional.
- Arraigo Social: Necesita demostrar vínculos familiares y medios económicos suficientes, además de un informe favorable de integración.
- Arraigo por Formación: Para quienes estén matriculados o cursando formaciones específicas.
- Arraigo Familiar: Para padres, madres o tutores de menores nacionales de la UE que residan en España y convivan con el menor.

Autorización de Regreso

- Procedimiento: Permite a los extranjeros cuya autorización de residencia o estancia esté en renovación o prórroga salir y regresar a España en un plazo de hasta 90 días.
- Condiciones: Se debe acreditar que se han iniciado los trámites de renovación o prórroga del título habilitante de permanencia en España.
- Vigencia: La autorización tendrá una vigencia no superior a 90 días desde la caducidad de la autorización de residencia o de estancia, o desde su concesión si se solicita después de la caducidad.

Estas medidas buscan regular de manera más detallada y específica la entrada, estancia y retorno de extranjeros en España, promoviendo una mayor integración y seguridad.

4. MEDIDAS A IMPLEMENTAR EN LAS EMPRESAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI.

El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, publicado en el BOE del 9 de octubre, establece una serie de medidas que las empresas deben implementar para garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

A continuación, se detallan las principales obligaciones que deben cumplir las empresas:

Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

Los convenios colectivos o acuerdos de empresa deben incluir cláusulas que promuevan la igualdad de trato y la no discriminación, haciendo referencia explícita a la orientación e identidad sexual, así como a la expresión de género y características sexuales.



Acceso al empleo

Las empresas deben adoptar medidas para eliminar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, mediante la formación adecuada de quienes participan en los procesos de selección. Se deben establecer criterios claros y concretos que prioricen la formación y la idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o expresión de género, con especial atención a las personas trans.

Clasificación y promoción profesional

Los convenios colectivos y acuerdos de empresa deben regular criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, evitando cualquier discriminación directa o indirecta hacia las personas LGTBI. Estos criterios deben basarse en elementos objetivos como la cualificación y la capacidad.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Se debe promover la diversidad en las plantillas para lograr entornos laborales inclusivos y seguros, garantizando la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos mediante protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Permisos y beneficios sociales

Los convenios o acuerdos colectivos deben reconocer la realidad de las familias diversas, garantizando el acceso a permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por orientación e identidad sexual y expresión de género. Se debe asegurar que todas las personas trabajadoras disfruten en igualdad de condiciones de los permisos establecidos, con especial atención a las personas trans.

Régimen disciplinario

El régimen disciplinario de los convenios colectivos debe incluir infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Protocolo frente al acoso y la violencia

Las empresas deben contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Este protocolo puede ser general, siempre y cuando incluya medidas específicas para la protección de las personas LGTBI, o bien puede ser un protocolo específico.

Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión de las medidas

Las medidas planificadas deben ser evaluadas y revisadas periódicamente para asegurar su adecuación a los requisitos legales y reglamentarios, y su eficacia en la promoción de la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.



Recordemos que el plan de igualdad es obligatorio para las empresas de 50 o más empleados, no obstante, en el caso del protocolo LGTBI, la norma concreta el umbral de "más de cincuenta personas trabajadoras". Es decir, con 50 personas trabajadoras el Plan de Igualdad sería suficiente para cumplir con la normativa, pero con 51 personas trabajadoras en plantilla, la norma obliga a introducir medidas para la igualdad y no discriminación LGTBI en el plan de igualdad y a contar con un protocolo de actuación negociado con la RLT para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Parte de la relevancia de la aprobación del Real Decreto 1026/2024 radica en prever medidas que garanticen y promuevan el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, entre otros ámbitos, en la empresa. Conviene recordar que la Ley 4/2023, de 28 de febrero, ya incorporaba en su artículo 15.1 la obligación de que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

En el citado artículo se anuda la determinación del alcance y contenido de estas medidas al desarrollo reglamentario y se explicita la necesidad de que las medidas sean pactadas mediante la negociación colectiva y acordadas con los representantes de las personas trabajadoras.

El protocolo de actuación ante situaciones de acoso por orientación sexual o identidad de género debe ser incluido en la normativa interna de la empresa. Esto significa que las empresas deben ser proactivas en prevenir situaciones de acoso, generando entornos de trabajo seguros y respetuosos.

5. EL REGISTRO SALARIAL NO PUEDE PERMITIR QUE SE CONOZCA LA RETRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

El Tribunal Supremo concluye que las empresas están obligadas a disponer (y facilitar a los sindicatos) un registro con los valores medios desagregados por sexo, sin que sea obligado incluir datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora.

Una sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo establece que el registro salarial que las empresas están obligadas a llevar ha de incorporar los valores medios desagregados por sexo, sin que sea obligado incluir datos que permitan identificar la retribución individual.

En el supuesto examinado varios sindicatos interpusieron demandas de conflicto colectivo solicitando que la empresa les facilitara la totalidad de los datos retributivos, incluso de los grupos profesionales o puestos de trabajo en que solo hay una persona destinada.

La Audiencia Nacional había estimado la demanda, pero la Sala Cuarta anula esa decisión porque el Estatuto de los Trabajadores obliga a incluir en el registro retributivo los valores medios, no los individuales, de la retribución desagregados por sexo. Ninguna norma de rango legal obliga a incluir en el registro salarial datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora, dato que debe ser tratado con suma cautela.



Añade también la sentencia que ni siquiera se ha alegado la necesidad de que ese dato individualizado sea conocido en orden a conseguir la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, sin perjuicio de que tal remuneración sí sea tomada en cuenta a la hora de fijar el importe global de las remuneraciones de hombres y mujeres.

6. PERMISO REMUNERADO POR RIESGO CLIMÁTICO.

El Consejo de Ministros del pasado 28 de noviembre, ha aprobado, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Real Decreto-Ley 8/2024 que recoge cambios normativos en materia laboral y de prevención de riesgos relacionados con el cambio climático y las catástrofes.

La nueva norma que ha entrado en vigor el pasado 30 de noviembre, contempla un nuevo permiso remunerado de hasta cuatro días que garanticen la seguridad de las personas trabajadoras en caso de que sufran riesgo grave e inminente.

También establece la obligatoriedad de que los convenios incluyan un protocolo de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

La representación legal de las personas trabajadoras cuenta, a partir de ahora, con un nuevo derecho de información de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos y, en su caso, podrán parar la actividad. En ningún caso las personas trabajadoras podrán sufrir perjuicio alguno por la adopción de medidas encaminadas a salvar su seguridad.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social elaborará, en un plazo máximo de 12 meses un real decreto que aborde la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del cambio climático en el ámbito laboral.

Permisos climáticos remunerados

Las personas trabajadoras dispondrán de permisos remunerados de hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias acceder al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

En caso de que estos cuatro días no sean suficientes y se necesite prorrogarlos, las empresas podrían justificar ERTE Fuerza Mayor afrontando, por tanto, con corresponsabilidad pública las dificultades del tejido productivo. La empresa podrá establecer el trabajo a distancia en el marco de la ley 10/2021 si su actividad lo permite.



ASESORÍA
Antonio Pérez

Derecho a la información

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ser informadas de las actuaciones previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes.

Los convenios colectivos contarán con un protocolo de actuación obligatorio que recoja medidas de Prevención de Riesgos Laborales frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos. Es una nueva garantía que refuerza la importancia de la Negociación Colectiva en un aspecto clave.



7. CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE OCTUBRE Y EL 15 DE NOVIEMBRE DE 2024.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios.	CC	BOE 22/10/2024
Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.	CC	BOE 25/10/2024
Desinfección, Desinsectación y Desratización.	CC	BOE 29/10/2024
Esteba Portuaria.	AC	BOE 31/10/2024

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE OCTUBRE Y EL 15 DE NOVIEMBRE DE 2024.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Construcción.	CA	BOP 22/10/2024
	Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos.	CC	BOP 22/10/2024
	Carpintería y Ebanistería.	CA	BOP 29/10/2024
	Pintura.	CA	BOP 6/11/2024
Albacete	Campo.	CC	BOP 16/10/2024
	Transportes de Viajeros por Carretera.	CC	BOP 16/10/2024
	Ebanistería, Carpintería y del Mueble.	CC	BOP 28/10/2024
	Comercio en general.	CC	BOP 6/11/2024
Alicante	Industria de Mármoles, Piedras y Granitos.	CC	BOP 22/10/2024
	Industrias Transformadoras Plásticas.	CE	BOP 22/10/2024
Asturias	Transporte por Carretera.	AC	BOPA 8/11/2024
Badajoz	Comercio de Ópticas.	RS	DOE 16/10/2024
	Industrias Siderometalúrgicas.	CA	DOE 25/10/2024
Bizkaia	Intervención Social.	CC	BOB 22/10/2024
Cantabria	Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Productos Agroalimentarios.	CC	BOCA 17/10/2024
	Comercio de Materiales de Construcción.	CC	BOCA 21/10/2024
	Fabricación y venta de pan.	CC	BOCA 28/10/2024
Cataluña	Comercio para Subsectores y Empresas sin Convenio Propio.	CC	DOGC 11/11/2024
Ciudad Real	Derivados del cemento, cales y yesos.	RS	BOP 11/11/2024
Comunidad Valenciana	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.	RS	DOGV 4/11/2024
Córdoba	Derivados del cemento.	CC	BOP 23/10/2024
Cuenca	Transportes de Mercancías por Carretera.	CC	BOP 4/11/2024



Galicia	Personal laboral fijo de administración y servicios de la Universidad de Santiago de Compostela.	PR	DOG	12/11/2024
Gipuzkoa	Limpieza Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos.	CE	BOG	30/10/2024
	Limpieza Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos.	AC	BOG	4/11/2024
	Limpieza Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos.	AC	BOG	5/11/2024
	Comercio del Metal.	CE	BOG	7/11/2024
Huesca	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	31/10/2024
	Derivados del cemento.	CA	BOP	31/10/2024
Jaén	Hostelería.	AC	BOP	16/10/2024
	Actividades Agropecuarias.	RS	BOP	11/11/2024
La Rioja	Industrias de la Madera.	CC	BOR	31/10/2024
	Industrias de la Madera.	CE	BOP	15/11/2024
León	Prótesis Dental.	CC	BOP	14/11/2024
Lleida	Almacenamiento, Manipulación y Venta de Frutas y Verduras.	CC	BOP	5/11/2024
	Construcción.	CA	BOP	13/11/2024
Madrid	Protésicos Dentales.	CC	BOCM	19/10/2024
	Fábricas de Pan.	RS	BOCM	2/11/2024
	Construcción y Obras Públicas.	CC	BOCM	9/11/2024
	Hostelería y Actividades Turísticas.	AC	BOCM	9/11/2024
Málaga	Comercio.	CC	BOP	16/10/2024
País Vasco	Empresas de Colectividades en Comedores Escolares de Gestión Directa Dependientes del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.	RS	BOPV	25/10/2024
	Personal de Acompañamiento de Transporte Escolar y Cuidado de Patio, dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco.	RS	BOPV	29/10/2024
	Transporte Sanitario por Carretera en Ambulancia de Enfermos/as y Accidentados/as.	CC	BOPV	31/10/2024
	Empresas Concesionarias del servicio de Limpieza en centros dependientes del Departamento de Educación del Gobierno Vasco y de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea.	RS	BOPV	7/11/2024
	Empresas Concesionarias de Limpieza que prestan sus servicios en los centros del Gobierno Vasco.	RS	BOPV	12/11/2024
Palencia	Pastelería, Confitería, Bollería y Repostería.	CE	BOP	8/11/2024
Pontevedra	Industrias de Bebidas Refrescantes.	CC	BOP	14/11/2024
Santa Cruz de Tenerife	Comercio del Mueble.	RS	BOP	18/10/2024
Sevilla	Industrias Siderometalúrgicas.	CC	BOP	6/11/2024
	Fabricación y Venta de Mantecados, Polvorones, Roscos y Alfajores y Demás Productos que se Elaboran en Estepa.	CC	BOP	12/11/2024
Toledo	Limpieza de edificios y locales.	SE	BOP	25/10/2024
Valencia	Comercio de Ultramarinos y similares.	AC	BOP	21/10/2024
Zaragoza	Hostelería.	CE	BOP	2/11/2024



ASESORÍA
Antonio Pérez

AC: Acuerdo	CA: Calendario laboral	CC: Convenio Colectivo	CE: Corrección errores	
DE: Denuncia	ED: Edicto	EX: Extensión	IM: Impugnación	LA: Laudo
NU: Nulidad	PA: Pacto	PR: Prórroga	RS: Revisión salarial	SE: Sentencia